

## Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Budaya sebagai Variabel Moderasi

Theresia Mentari\*, Gugus Irianto, Rosidi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

\*Email korepondensi: [theresiamentari23@gmail.com](mailto:theresiamentari23@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research was to examine the independence of professionalism on the performance of government intern supervisory apparatus (APIP) with the organizational culture as the moderating variable. This research was conducted on internal auditors who have the Auditor Functional Position (JFA) and structural officers functions as an audit division in inspectorate in Central Kalimantan, using area-sampling technique. The data collected from the distributed questionnaires were then analysed using a PLS (Partial Least Square) based structural model with SmartPLS 3.0 software. The results also showed that auditor professionalism has no effect on the performance. The results of this study also prove empirically that organizational culture reinforces the desire for an auditor to act independently and professionally in the organization.*

**Keywords:** Independence, Professionalism, Organizational culture, Performance of Internal auditor

**Saran sitasi:** Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi, R. (2019). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 19(2), 141-147. doi:<http://dx.doi.org/10.29040/jap.v19i2.282>

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v19i2.282>

### 1. Pendahuluan

Perubahan fundamental dalam hubungan tata kelola pemerintah daerah yakni desentralisasi membawa perubahan penting dalam pengelolaan, pengawasan maupun kinerja keuangan daerah yang menjadi tanggung jawab setiap provinsi maupun kabupaten/kota. Peran sebagai pengontrol dan penjaga kepentingan publik terkait dengan bidang keuangan diemban oleh auditor internal atau dikenal dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

APIP yang melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Anggaran, Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan kegiatan non-keuangan pemerintah daerah adalah Inspektorat Daerah. Peran dan fungsi Inspektorat

Provinsi dan Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 pasal 4. Dijelaskan bahwa fungsi Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam melaksanakan tugas pengawasan terdiri dari: Pertama, perencanaan program pengawasan; Kedua, perumusan kebijakan teknis dan fasilitasi pengawasan; dan Ketiga, pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja keuangan melalui pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Dalam menjalankan fungsi atau peran APIP yang efektif, APIP bergantung pada kinerja auditornya mengingat auditor memiliki peran penting sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektifitas struktur

pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 48. Oleh karenanya, seorang auditor harus memiliki kemampuan dan keahlian untuk dapat menjalankan fungsi tersebut (Marganingsih & Martani, 2010).

Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi (Wahyuni, Taufik & Ratnawati, 2016). Kinerja merupakan suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil tersebut dicapai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Trisnaningsih, 2007). Secara umum kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Abdulloh, 2006). Faktor internal karyawan meliputi bakat, kemampuan, kemauan dan upaya. Faktor eksternal terdiri atas budaya organisasi, rekan kerja dan pimpinan.

Saat ini, posisi kinerja Inspektorat Daerah masih dipandang lemah dan hanya menjadi legitimasi kepala daerah atas program kerjanya (Gamar, 2014). Inspektorat Daerah yang seharusnya dapat menjadi alat deteksi dini dari berbagai penyimpangan, tidak menunjukkan kinerjanya secara optimal. Hal ini terbukti dari berbagai bentuk temuan yang ternyata ditemukan terlebih dahulu oleh Badan Pengawas Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), bukan oleh Inspektorat Daerah (BPK RI, 2016). Beberapa temuan yang ditemukan BPK RI antara lain: Pertama, adanya temuan terkait pekerjaan proyek pembangunan Pelabuhan Laut Segitung, Kabupaten Seruyan Provinsi Kalimantan Tengah. Temuan tersebut yakni, Pertama, terdapat cacat dalam proses pengadaan pekerjaan pembangunan Pelabuhan Laut Segitung. Kesalahan tersebut antara lain, pemenang lelang ditentukan oleh Kepala Dinas, penyedia barang/jasa terpilih tidak memiliki pengalaman teknis dalam pembangunan pelabuhan dan penandatanganan kontrak tidak menggunakan ahli hukum profesional.

Kedua, adanya kerugian dan pemborosan keuangan daerah mencapai Rp12.600.147.136 (BPK RI, 2015).

Kedua, ialah maraknya korupsi Dana Desa, salah satunya Alokasi Dana Desa di Kabupaten Katingan Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2015 yang menyangkut oknum pejabat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Katingan, dengan kerugian mencapai Rp500.000.000 (ProKalteng, 02 November 2017). Sangkaan korupsi juga terjadi pada Kepala Dinas Kesehatan Kapuas, dimana terungkap kasus penggelapan tunjangan daerah dan gaji pegawai Puskesmas tahun 2016 dan jumlah uang yang digelapkan mencapai Rp771.000.000 (Borneonews, 03 Maret 2017).

Ketiga, terjadi di Kabupaten Katingan Provinsi Kalimantan Tengah yang melibatkan Bupati Katingan Ahmad Yatenglie. BPK RI menemukan adanya penggelapan APBD mencapai Rp 35 Miliar pada laporan keuangan Kabupaten Katingan tahun 2017. Nilai saldo kas daerah sebesar Rp. 35 Miliar tersebut merupakan saldo rekening deposito ada Bank Tabungan Negara (BTN) yang keberadaannya tidak diketahui oleh pihak Bank (KaltengPos, 1 April 2018).

Beberapa temuan BPK RI tersebut seperti menggambarkan ketidakefektifan kinerja Inspektorat daerah. Ketidakefektifan Inspektorat daerah yang ada merupakan masalah yang dihadapi dalam peningkatan kinerja APIP yaitu bagaimana meningkatkan sikap atau perilaku dan kemampuan aparat pengawas dalam melaksanakan pemeriksaan sehingga pengawasan yang dilaksanakan dapat berjalan secara wajar, efektif, dan efisien.

Inspektorat daerah dituntut memberikan penilaian obyektif dan tidak memihak (independen) serta bekerja secara profesional dalam melakukan kegiatan pengawasan di suatu daerah. Hal tersebut ditegaskan dalam Kode Etik Akuntan Publik pasal 1 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap auditor harus mempertahankan integritas, obyektivitas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Gramling dan Karapnos (2008) mengungkapkan bahwa independensi

merupakan landasan atau dasar dari profesi auditor. Penelitian lain yang dilakukan Trisnarningsih (2007) menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal serupa disimpulkan oleh penelitian yang dilakukan Wati, Lisnawati, dan Aprilia (2010), Wulandari dan Tjahjono (2011), serta Ruhbaniah, Agusdin, dan Alamsyah (2017). Penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut membuktikan bahwa seorang auditor harus memiliki sikap independen yang akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

Auditor independen ialah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya (Mulyadi & Kanaka, 2002). Profesi auditor merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar pendidikan tertentu. Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan. Penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) tentang *Professionalism and its Consequences: A Study of Internal Auditors*, membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Penelitian lain dilakukan Arumsari dan Budiarta (2016) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian lain dilakukan oleh Ramadika, Nasir, dan Wiguna, (2014) serta Putra dan Ariyanto (2012) menyimpulkan bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor budaya organisasi (Soleman, 2012). Menurut Hartidah dan Ludigdo (2010) budaya memiliki pengaruh yang besar terhadap keseluruhan organisasi, mempengaruhi praktek dari semua aspek organisasi, dan mempengaruhi kesuksesan organisasi. Budaya organisasi menurut Hofstede, Neuijen, Ohayv,

dan Sanders, (1990) merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh pegawai. Menurut Jones (2013) budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang dianut bersama yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi. Oleh karena itu, apabila budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Penelitian Wati *et al.* (2010) membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian lain dilakukan Arumsari dan Budiarta (2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Trisnarningsih (2007) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, penelitian terkait budaya organisasi tersebut belum menghasilkan hasil yang konsisten.

Teori sikap dan perilaku (*Theory of Attitude and Behaviour*) yang dikembangkan oleh Triandis (1971) menyatakan, bahwa perilaku ditentukan untuk apa orang-orang ingin lakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang mereka biasa lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka pikirkan. Teori sikap dan perilaku menjelaskan bahwa seorang auditor harus memiliki sikap independen dan profesional dalam melakukan pekerjaannya. Teori ini juga menjelaskan bahwa kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungannya atau budaya dalam organisasi agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang baik.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian dengan penelitian lainnya mendorong peneliti untuk

melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Pratiwi *et al.*, (2016) dengan menambahkan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, karena budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap keseluruhan organisasi. Budaya organisasi digunakan sebagai alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama (Hartidah dan Ludigdo, 2010).

Penelitian ini melakukan penelitian pada kinerja auditor internal pemerintah, karena Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), memiliki karakteristik yang berbeda dari auditor di KAP. Auditor pada APIP bekerja di lingkungan birokrasi dan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditunjuk oleh pimpinan instansi untuk melaksanakan fungsi pengawasan dan membantu mewujudkan *good governance* melalui penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money* (ekonomis, efisiensi, dan efektifitas)

**2. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil langsung dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor yang memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) yang melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintah di daerah yang ada di Provinsi Kalimantan Tengah. Jumlah APIP di Provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan data Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) hingga April 2018 sebanyak 209 auditor internal.

Pemilihan sampel menggunakan sampel area (*area sampling*) yaitu merupakan cluster geografis (Sekaran & Bougie, 2016). Pengambilan sampelnya ditentukan dengan pemilihan secara random. Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random*. Populasi APIP pada Inspektorat Daerah yang ada di Provinsi Kalimantan Tengah berjumlah 209 orang, maka besarnya sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini mengikuti formula slovin adalah 137. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan alat analisis *smartPLS 3.0*.

**3. Hasil dan Pembahasan**

**3.1. Hasil penelitian**

Sebanyak 116 responden mengisi kuisisioner dan sebanyak 111 kuesioner yang dapat diolah. Hasil analisis hipotesis masing-masing jalur yang diperoleh dari hasil analisis menggunakan software *smartPLS 3.0* sebagaimana Tabel 1 dan Tabel 2.

**3.2 Pembahasan**

Pengaruh independensi auditor terhadap kinerja APIP menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,113 dan *T statistic* sebesar 2,042. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan *T statistics* > *T* tabel (1,64). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan independensi auditor terhadap kinerja APIP. Hal ini berarti semakin tinggi independensi auditor cenderung dapat meningkatkan kinerja APIP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trisnaningsih (2007), Wati *et al.* (2010), Wulandari dan Tjahjono (2011), dan Ruhbaniah *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa

Tabel 1. Hasil Pengujian Tanpa Efek Moderasi

Independen ke Dependen	<i>Path Coefficient</i>	T Statistics	Keterangan
IA → KA	0,113	2,042	H1 diterima
PA → KA	0,108	1,561	H2 ditolak

Tabel 2. Hasil Pengujian dengan Efek Moderasi

Hubungan	<i>Path Coefficient</i>	T Statistics	Keterangan
IA * BO	0,73	2,266	H3 diterima
PA * BO	0,208	2,360	H4 diterima

independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian mendukung teori sikap dan perilaku yang dikembangkan oleh Triandis (1971) yang menjelaskan bahwa seorang auditor harus memiliki sikap independensi dalam penampilan. Seorang auditor memiliki sikap independen maka akan berperilaku independen dalam penampilannya, artinya seorang auditor dalam menjalankan tugasnya tidak dibenarkan memihak terhadap kepentingan siapapun.

Pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja APIP menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,108 dan *T statistics* sebesar 1,561. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme auditor tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja APIP. Kondisi ini menunjukkan bahwa sikap profesionalisme auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor internal, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh antara profesionalisme auditor terhadap kinerja APIP ditolak.

Pengaruh interaksi independensi auditor dengan budaya organisasi terhadap kinerja APIP menghasilkan *T-statistics* sebesar 2,266. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan interaksi independensi auditor dengan budaya organisasi terhadap kinerja APIP. Dengan kata lain, budaya organisasi mampu memoderasi independensi auditor terhadap kinerja APIP. Koefisien jalur pengaruh independensi auditor terhadap kinerja APIP menghasilkan koefisien sebesar 0,113, sementara pengaruh interaksi independensi auditor dengan budaya organisasi terhadap kinerja APIP sebesar 0,173. Hal ini berarti budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh independensi auditor terhadap kinerja APIP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hanna dan Firnanti (2013). Budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya independensi anggota terhadap organisasi yang menaunginya.

Pengaruh interaksi profesionalisme auditor dengan budaya organisasi terhadap kinerja APIP menghasilkan *T-statistics* sebesar 2,664. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan interaksi profesionalisme auditor dengan budaya organisasi terhadap kinerja APIP. Dengan kata lain, budaya organisasi mampu memoderasi profesionalisme auditor terhadap kinerja APIP. Koefisien jalur pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja APIP menghasilkan koefisien sebesar 0,227, sementara pengaruh interaksi profesionalisme auditor dengan budaya organisasi terhadap kinerja APIP sebesar 0,208. Hal ini berarti budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja APIP.

Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2010) berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang rendah.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh independensi auditor. Semakin tinggi independensi auditor, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menggambarkan bahwa auditor internal dapat menerapkan independensi baik *independence in fact* maupun *independence in appearance* dalam pelaksanaan pemeriksaan. Dengan demikian sikap independensi dapat mempengaruhi kinerja APIP.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa profesionalisme auditor memiliki pengaruh terhadap kinerja APIP. Semakin tinggi profesionalisme auditor, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan seorang auditor. Peningkatan profesionalisme auditor diperlukan

oleh seluruh auditor internal sebagai sarana untuk memaksimalkan fungsi pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan oleh auditor internal. Dengan demikian, sikap dan perilaku auditor internal dalam meningkatkan kinerjanya membutuhkan sikap profesionalisme.

Hasil penelitian membuktikan budaya organisasi memperkuat dalam hubungan antara independensi auditor dan kinerja APIP, dan budaya organisasi juga memperkuat hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja APIP. Budaya organisasi mendorong timbulnya keinginan bagi seorang karyawan dalam bertindak independen dan profesional di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tinggi budaya organisasi yang diterapkan di tempat auditor bekerja dan menjalankan profesinya, maka semakin baik independen dan profesional seorang auditor yang mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

#### **5. Ucapan Terimakasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya yang telah mendukung selesainya penelitian ini.

#### **6. Daftar Pustaka**

- Abdulloh, (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of control, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Semarang Barat. *Tesis*, Undip: Semarang.
- Arumsari, A. L., & Budiarta, I. K. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Borneonews, (03 Maret 2017). Kasus Tipikor Penggelapan Uang Tunjangan Dokter Mencoreng Dinkes Kapuas. <https://www.borneonews.co.id/berita/54560-kasus-tipikor-penggelapan-uang-tunjangan-dokter-mencoreng-dinkes-kapuas>
- Gamar, N. (2014). Menelisik Peran Auditor Internal Pemerintah Daerah Dalam Upaya Meminimalisir Fraud di Daerah (Studi Etnometodologi Pada Satu Inspektorat Kabupaten di Provinsi Sulawesi Tengah). *Tesis*. Universitas Brawijaya.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13-28.
- Hartidah, A. D., & Ludigdo, U. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 1(2), 239-253.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 286-316.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change*. Upper Saddle River, NJ: Pearson,.
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. *Auditing*, 14(1), 64-85.
- Marganingsih, A., & Martani, D. (2010). Antecedent Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 7(1), 79-108.
- Mulyadi, & Kanaka P. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba.
- Pratiwi, E.T., Nurkholis, N., & Ghofar, A. (2016). The Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Auditors ' Independence and Professionalism towards the Internal Auditors ' Performance. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(12), 1238-11249.
- ProKalteng, (02 November 2017). Tuch Kan ! Oknum Pejabat Katingan Terlibat Kasus Dana Desa. <https://kalteng.prokal.co-read/news/44263-tuch-kan-oknum-pejabat-katingan-terlibat-kasus-dana-desa.html>
- Putra, I. G. B. W., & Ariyanto, D., (2012). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1-18.

- Ramadika, A. P., Nasir, A., & Wiguna, M. (2014). Pengaruh role stress, gender, struktur audit dan profesionalisme terhadap kinerja auditor bpk-ri perwakilan provinsi riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1-15.
- Ruhbaniah, A., Agusdin, A., & Alamsyah, A. (2017). Determinan kinerja auditor internal pada Inspektorat Se-Pulau Lombok. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 1(1), 66-84.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Siahaan, V. D. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 3(1), 10-28.
- Soleman, R. (2012). Pengaruh Penganggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Fakultas Hukum UII*, 16(1).
- Triandis, H.C., (1971). *Attitudes and Attitudes Change*. John Waley and Sons, Inc, New York.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 10, 1-56.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189-206.
- Wati E., Lismawati., & Aprilla, N., (2010). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Wulandari, E., & Tjahjono, H. K. (2011). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 2(1), 27-44.